

No.

19504-01

NOM.

Cie Sactens et d. Equipement

Industrie Sae. Humero Vital Sae.

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>	<u>PAGE</u>
1 - But de la convention	1
2 - Reconnaissance syndicale	1
3 - Discrimination	2
4 - Droits de la direction	2
5 - Sécurité syndicale	3
6 - Procédure des griefs	4
7 - Mesures disciplinaires	6
8 - Ancienneté	7
9 - Transferts temporaires	9
10 - Les comités et les délégués	10
11 - Absence de deuil et juré	11
12 - Sécurité et santé	11
13 - Congés statutaires	12
14 - Heures de travail régulier et supplémentaire ...	12
15 - Salaires	14
16 - Vacances	16
17 - Bénéfices	16
18 - Grève ou lock-out	16
19 - Général	17
20 - Durée de la convention collective	17

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Cette convention est conclue entre les parties afin de promouvoir des relations collectives ordonnées entre la compagnie et ses employés représentés par le syndicat.
- 1.02 La compagnie et le syndicat encouragent au plus haut degré l'entente amicale et la coopération entre leurs représentants respectifs à tous les niveaux, et avec et entre tous les employés.
- 1.03 Aucune renonciation ou aucun changement des termes de cette entente collective entre ou par un ou plusieurs représentants de la compagnie et tout employé ou groupe d'employés n'aura lieu à moins que cet accord ne soit connu et approuvé par la compagnie et le syndicat. De plus, toute renonciation ou changement des termes de cette convention par une des parties ne pourra constituer un précédent dans la mise en pratique future de tous les termes et conditions ci-mentionnés.
- 1.04 Si jamais la compagnie et le syndicat consentaient mutuellement par écrit à modifier ou amender des termes ou dispositions de cette convention, une telle modification ou amendement, par écrit, sera sujet à être approuvé par la direction et le "représentant du syndicat" et ne sera pas mis en vigueur avant qu'une telle approbation ne soit émise. S'il y a désapprobation de la direction ou du "représentant du syndicat" la modification suggérée sera nulle et sans force ou effet.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 2.01 La compagnie reconnaît le syndicat comme étant le seul et exclusif agent négociateur des employés de l'unité de négociation définie ci-dessous, dans le but de négocier collectivement les taux de salaire, les paies, les heures de travail et toutes autres conditions de travail.

- 2.02 L'unité de négociation comprend "tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés de bureau de la Compagnie de Tracteurs et d'Équipement Industriels Inc., Dumco Métal Inc., Chomedey, Laval, Québec."
- 2.03 Le personnel de la compagnie dont les fonctions ne sont pas comprises dans l'unité de négociation ne doit pas travailler à aucune des fonctions qui sont couvertes par cette convention, sauf pour des besoins d'instruction, d'expérimentation ou dans des cas d'urgence lorsque les employés réguliers qui font ce travail ne sont pas disponibles.
- 2.04 Il est entendu que les employés recevront les directives de leur contremaître immédiat seulement. Cette clause ne s'applique pas si le contremaître n'est pas disponible.

ARTICLE 3 - DISCRIMINATION

- 3.01 La compagnie et le syndicat conviennent qu'il n'y aura aucune discrimination l'égard de quelque employé que ce soit pour des raisons de race, de croyance, de couleur, d'origine ethnique, de sexe, d'adhésion au syndicat ou de non-adhésion au syndicat, ou de son activité syndicale.

ARTICLE 4 - DROITS DE LA DIRECTION

- 4.01 Le syndicat reconnaît qu'il appartient exclusivement à la compagnie de :
- a) maintenir l'ordre, la discipline, l'efficacité et la qualité du travail;
 - b) engager, congédier, classer, diriger, transférer, promouvoir, démettre et suspendre ou autrement discipliner les employés pour causes justes et raisonnables sous réserve des termes de la présente convention collective.

4.01 (suite)

- c) En général, d'administrer l'entreprise industrielle où la compagnie est engagée, et, de déterminer les produits à manufacturer, les méthodes de production, les machines et outils à employer, ainsi que leurs emplacements, les procédés de manufacture, l'étude et la technique de ses produits, la régie des matériaux et des parties à incorporer aux produits manufacturés, le tout assujéti aux lois et règlements des gouvernements.

ARTICLE 5 - SECURITE SYNDICALE

- 5.01 Tous les employés pourront s'ils le désirent devenir et demeurer membres en règle du syndicat concerné. Les employés nouveaux, réengagés et rappelés doivent devenir membres du syndicat concerné à la date de l'embauche.
- 5.02 Ces déductions se feront à chaque semaine établie sur les gains desdites semaines et seront remises à chaque mois civil avant le 15 du mois suivant sur un chèque global et payable au Trésorier international des Métallurgistes unis d'Amérique et soit expédié par la poste au casier postal 6275, Station A, Montréal (Québec).
- La remise mensuelle des cotisations sera accompagnée de la formule R-115 et de la liste des employés de qui les déductions ont été faites. Copie de la formule R-115 et de la liste seront transmises au secrétaire-financier du syndicat local à la même date.
- 5.03 La compagnie joindra à la fin de chaque année fiscale, sur les formules T4 et TP4 les montants de cotisations syndicales payées par chacun des employés.
- 5.04 La compagnie fera ces déductions en conformité avec le Code du Travail.

ARTICLE 6 - PROCEDURE DES GRIEFS

6.01 Un grief se définit comme suit : "tout différend ou mécontentement entre les parties concernant l'application, l'interprétation ou l'observance de cette convention." S'il y a grief ou présumé grief, la compagnie et le syndicat reconnaissent que tous les efforts seront faits pour régler tel grief promptement dans le moins d'étapes possible en suivant la procédure ci-dessous.

6.02 Première étape :

Dans le cas où un employé a un grief à formuler, il peut, dans les dix (10) jours ouvrables de la date de l'incident causant ce présumé grief ou dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la connaissance des faits, en discuter avec son délégué, à l'intérieur de ces mêmes délais, l'employé lésé, en présence de son délégué ou le délégué seul, peut discuter de cette affaire avec son surveillant immédiat. Dans un délai de trois (3) jours ouvrables ou dans une période mutuellement convenue, la décision du surveillant immédiat sera donnée.

6.03 Deuxième étape :

Si l'on n'en n'arrive pas à une entente satisfaisante, le comité des griefs peut présenter le grief (par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables) au contrôleur. La décision du contrôleur doit être rendue par écrit dans les trois (3) jours ouvrables ou dans une période mutuellement convenue.

6.04 Troisième étape :

Si l'on n'en n'arrive pas à une entente à la deuxième étape le comité des griefs accompagné ou non d'un représentant du syndicat et un représentant de la compagnie se rencontreront pour discuter du grief dans les cinq (5) jours ouvrables et une décision, par écrit, devra être rendue dans les trois (3) jours ouvrables ou dans une période mutuellement convenue.

- 6.05 Si le grief n'a pas été réglé à la troisième étape, celui-ci peut être référé à l'arbitrage en avisant la compagnie par écrit dans les trente (30) jours suivant la réception de la réponse de la compagnie à la troisième étape. Cette période de temps pourra être prolongée si la compagnie et le syndicat en conviennent mutuellement et pourvu qu'une demande en soit faite par écrit avant la fin de la période initiale de trente (30) jours.
- 6.05 Les arbitres pour la durée de cette convention seront nommés suivant le Code du Travail.
- 6.06 La décision de l'arbitre doit être basée sur une interprétation des dispositions de cette convention et l'arbitre n'aura pas le pouvoir d'ajouter ou d'enlever, d'amender, de modifier ou de changer cette convention. Il est convenu que l'arbitre ne peut procéder qu'à un grief à la fois seulement, à moins que les griefs soient groupés ou combinés avec l'approbation des deux parties.
- 6.07 La décision de l'arbitre sera finale et liera la compagnie, le syndicat et l'employé concerné.
- 6.08 Chaque partie défraiera les dépenses de la préparation et la présentation de leur cas en arbitrage. Les honoraires de l'arbitre seront défrayés à part égale par les deux parties.
- 6.09 L'arbitre fixera sans délai une date pour l'audition afin de permettre aux parties de présenter leur cas et il rendra sa décision dans les trente (30) jours ou dans une période mutuellement convenue qui suivra la fin de la présentation de preuve complète.
- 6.10 Le syndicat peut présenter à la deuxième étape de la procédure des griefs un grief de groupe ou un grief de nature générale. Le terme "grief de groupe" signifie toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de cette convention collective affectant un groupe d'employés. Les noms des employés concernés seront mentionnés.
- 6.11 Lorsque les affaires litigieuses d'un délégué ou d'un membre du comité des griefs l'obligent à quitter son poste ou son département au sujet des cas couverts par cette convention, une permission ne doit pas être refusée déraisonnablement. Il ne subira aucune perte de salaire pour le temps passé à remplir ses devoirs au cours de ses heures régulières de travail. Cependant, le syndicat reconnaît que ce droit ne sera pas utilisé de façon abusive.

6.11 (suite)

En ce qui concerne le paiement du comité des griefs dans l'éventualité où des réunions seraient prolongées en dehors des heures régulières de travail, la compagnie paiera ce dit comité pour le temps additionnel à leur taux horaire régulier.

6.12

A toute étape de la procédure des griefs y compris l'arbitrage, les parties peuvent recourir à l'aide de l'employé ou des employés concernés ainsi que des témoins nécessaires. On prendra toutes les dispositions raisonnables pour permettre aux parties d'avoir accès à tous les départements et de prendre connaissance des opérations mises en cause ainsi que de conférer avec les témoins nécessaires.

Les employés concernés par la présente clause demanderont une permission à leur contremaître à cet effet; laquelle permission ne sera pas refusée déraisonnablement.

ARTICLE 7 - MESURES DISCIPLINAIRES

7.01

La compagnie a le droit d'imposer soit un congédiement, soit une suspension, soit une réprimande suivant les circonstances.

Les mesures disciplinaires seront appliquées selon la gravité ou la fréquence des offenses et prennent forme de réprimande écrite, de suspension ou de congédiement.

Toute mesure disciplinaire doit être portée par écrit à la connaissance du salarié concerné avant d'être portée à son dossier. Une copie de toute mesure disciplinaire sera remise à un délégué du syndicat en même temps.

Un employé convoqué par la compagnie dans le but de lui imposer une suspension ou un congédiement aura le droit, s'il le désire, d'être accompagné d'un représentant de l'union.

Si un employé signe un avis de mesure disciplinaire, il le fait uniquement pour reconnaître la réception de l'avis.

Tout avertissement apparaissant au dossier d'un employé et datant de plus de six (6) mois sera automatiquement annulé; toutefois, si une suspension apparaît au dossier, la période sera alors de douze (12) mois, à compter de la date de suspension.

- 7.02 Quand un employé a reçu une mesure disciplinaire et dépose une plainte comme quoi la mesure disciplinaire n'est pas justifiée, les parties se rencontreront pour régler le cas. S'il y a désaccord entre les parties au sujet de la sanction imposée, le syndicat peut avoir recours à la procédure des griefs à la deuxième étape.

ARTICLE 8 - ANCIENNETE

- 8.01 a) L'ancienneté signifie le service continu depuis la date d'embauchage d'un employé tel qu'énoncé à l'article 2.02 de cette convention collective.
- b) La compagnie maintiendra et mettra à jour la liste d'ancienneté. Cette liste sera mise à la disposition des officiers du syndicat et sera affichée au tableau des employés à tous les quatre (4) mois.
- c) Advenant le démarrage d'une nouvelle opération, laquelle serait couverte par le certificat d'accréditation actuelle du syndicat et laquelle nécessiterait une main-d'oeuvre sensiblement différente de la présente, la compagnie en discutera avec le syndicat et un accord sera conclu concernant la classification, l'ancienneté et le taux de la paie.

Après avoir épuisé la procédure des griefs en débutant à la troisième étape, l'une ou l'autre des parties peut soumettre le cas à l'arbitrage.

- 8.02 L'ancienneté sera terminée pour les raisons suivantes :
- 1) Abandon volontaire de l'emploi avec réception du livret d'assurance-chômage;
 - 2) Renvoi pour juste cause;
 - 3) Absence non rapportée pendant cinq (5) jours ouvrables consécutifs, sauf pour tout motif valable, dont la preuve incombe à l'employé;
 - 4) Un non-retour au travail dans les cinq (5) jours ouvrables suivant un avis de rappel, sauf pour tout motif valable, dont la preuve incombe à l'employé.
 - 5) Absence due à une mise à pied pour une période continue égale à son ancienneté acquise à la date d'une telle mise à pied.

8.02 (suite)

Cette période ne devant pas être supérieure à trois (3) ans. Cependant, afin d'éviter la perte de son ancienneté après une absence de deux (2) ans, un employé devra répondre à une lettre dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de réception de ladite lettre qui lui sera expédiée par la compagnie par courrier recommandé, laquelle lettre avisera l'employé qu'il doit avertir la compagnie, par écrit, de son intention de demeurer sur la liste d'ancienneté pour une période additionnelle allant jusqu'à douze (12) mois.

8.03

Les nouveaux employés seront requis de faire une période de probation de soixante (60) jours de travail. Durant cette période, la compagnie jugera l'aptitude de tels employés et pourra, sans égard à l'ancienneté, renvoyer ou congédier les employés en question. Une fois la période de probation complétée, l'ancienneté de l'employé débutera à compter de sa première journée de travail. Si une réduction de l'effectif est nécessaire, les employés en probation seront les premiers à être mis à pied.

8.04

Diminution de l'effectif

Si un emploi est discontinué et nécessite une mise à pied, et que cet emploi appartient à un employé ayant une ancienneté, cet employé déplacera l'employé le plus junior dans une tâche compatible avec sa compétence; lors de la reprise de cet emploi, cet employé senior retournera à son emploi qu'il détenait antérieurement (sauf si cet employé senior a été candidat à un poste d'affichage obtenu d'après l'article 8.06).

8.05

Rappel au travail

- a) Lorsqu'il devient nécessaire d'augmenter l'effectif, l'employé senior possédant la compétence et l'habileté nécessaire pour remplir les exigences du poste ouvert sera le premier rappelé.
- b) Dans le cas d'un rappel, les employés concernés seront avisés par courrier recommandé, une copie devant être mise à la disposition du syndicat la journée même, et à défaut de se rapporter dans les cinq (5) jours ouvrables de la date de réception du courrier recommandé, ils seront considérés comme ayant quitté volontairement leur emploi, sauf pour un motif valable et acceptable par la compagnie.

8.06 Affichage des postes

- a) Quand un nouveau poste est ouvert ou qu'il y a un poste vacant dans un travail déjà existant pour plus de trente (30) jours, les postes disponibles seront affichés pour candidature durant une période de trois (3) jours ouvrables et la candidature doit être remise durant ladite période d'affichage de poste. L'avis mentionnera les renseignements suivants :
 - 1) date d'affichage de l'avis
 - 2) nombre de postes vacants
 - 3) classification du travail
 - 4) taux horaire
 - 5) endroit où présenter la candidature
 - 6) le nom de l'opération
 - 7) la classe
- b) Le candidat au poste ayant le plus d'ancienneté obtiendra le travail concerné, à condition de posséder la compétence et l'habileté pour remplir les exigences normales de la tâche.
- c) La compagnie mettra à la disposition du syndicat des copies des affichages, leurs dispositions et les candidatures à ces postes.

ARTICLE 9 - TRANSFERTS TEMPORAIRES

- 9.01
- a) Un employé qui est muté à une tâche comportant un taux de salaire inférieur à sa tâche régulière recevra le taux de salaire de sa tâche régulière pour la durée de sa mutation.
 - b) Un employé qui est muté à une tâche comportant un taux de salaire supérieur à sa tâche régulière recevra le taux de salaire de ladite tâche pour la durée de sa mutation à partir de la deuxième journée consécutive et complète de travail.

ARTICLE 10 - LES COMITES ET LES DELEGUES

- 10.01 a) Le comité du syndicat sera formé d'un maximum de deux (2) employés membres. Le représentant de l'organisation internationale du syndicat pourra faire partie des comités s'il le désire. Il y aura un maximum de deux (2) délégués jusqu'à concurrence de 50 employés et un délégué additionnel par tranche de vingt-cinq (25) employés sera nommé. Dans tout autre usine reconnue par cette accréditation, il y aura un délégué par tranche de vingt-cinq (25) employés.
- b) Le syndicat avisera la compagnie des noms des employés faisant partie des comités et des délégués; à défaut la compagnie n'aura pas à les reconnaître. La compagnie avisera également le syndicat des noms des personnes avec lesquelles le syndicat fera affaire.
- 10.02 a) La compagnie accordera des congés sans solde pour fins syndicales (d'une durée maximum d'une (1) semaine par congé) et ce, à n'importe quel moment, aux membres des comités et aux délégués lorsque ceux-ci en feront la demande. Une telle demande devra être faite une (1) semaine à l'avance. La compagnie pourra limiter ces congés à une seule personne à la fois s'il y a moins de cinquante (50) employés à l'emploi de la compagnie.
- b) Aucun de ces congés ne peut affecter les droits d'ancienneté d'un employé s'il est utilisé dans le but pour lequel il a été accordé.

10.03 Tableaux d'affichage

La compagnie accepte de fournir au syndicat un tableau dans l'établissement pour l'affichage des avis syndicaux et des documents officiels. Les avis ne sont affichés que par les dirigeants du syndicat et ils doivent être conformes à l'esprit et au but de cette convention.

Les avis à être affichés seront présentés au directeur de la production pour approbation.

ARTICLE 11 - ABSENCE DE DEUIL ET JURE

- 11.01 a) La compagnie accordera trois (3) jours sans perte de salaire à un employé pour le décès d'un membre de sa famille immédiate tel que conjoint, enfant, père, mère, frère et soeur.
- b) La compagnie accordera une (1) journée sans perte de salaire à un employé pour le décès de son beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur.
- c) La compagnie accordera trois (3) jours sans rémunération pour le décès des autres membres de sa famille immédiate.

11.02 Juré

La compagnie rémunérera à un employé la différence entre le paiement de juré et son salaire horaire pendant la durée où celui-ci est requis d'agir comme juré.

ARTICLE 12 - SECURITE ET SANTE

- 12.01 La compagnie et l'union conviennent qu'ils désirent mutuellement maintenir de hauts standards de sécurité et d'hygiène dans les établissements afin de prévenir les maladies et les accidents industriels.
- 12.02 La compagnie fournit l'équipement et les accessoires nécessaires pour protéger les employés des accidents. Le syndicat aidera la direction à mettre en application tout programme raisonnable de prévention des accidents.
- 12.03 La compagnie accepte la responsabilité de prendre des mesures adéquates et raisonnables pour assurer la sécurité et l'hygiène des employés pendant les heures de travail.
- 12.04 a) Dans toutes les questions relatives à la sécurité et à la santé quant aux droits et obligations des employés et de la compagnie, la compagnie et le syndicat acceptent de se soumettre aux exigences des lois et règlements du Québec.
- b) Il est convenu d'établir un comité de sécurité et de santé comme requis par la loi dont deux (2) représentants seront du syndicat. Il y aura au moins une réunion mensuelle pour discuter des questions de sécurité et santé. Les fonctions du comité seront celles déterminées par la loi sur la santé et sécurité du travail.

- 12.05 Si des employés subissent des blessures au travail ou s'ils contractent une maladie industrielle au cours de leur emploi et qu'ils en conservent par la suite une invalidité physique, la compagnie s'efforcera dans toute la mesure du possible de donner à ses employés invalides tout emploi disponible qui pourra leur convenir.

ARTICLE 13 - CONGES STATUTAIRES

- 13.01 a) La compagnie reconnaît les congés statutaires suivants :

Jour de l'An et lendemain
Vendredi Saint
Saint-Jean-Baptiste
Fête de la Confédération
Fête du Travail
Fête de Dollard
Action de Grâces
Noël et le lendemain

On paiera à chaque employé son taux de salaire régulier pour chacun de ces congés.

- b) Pour avoir droit au paiement des dits jours de congé, l'employé doit avoir travaillé le jour précédant immédiatement et le jour suivant immédiatement le jour de congé s'il est cédulé pour travailler l'un de ces jours et avoir complété sa période de probation de soixante jours, sauf s'il est absent pour raison de maladie, pour laquelle la compagnie pourra demander un certificat médical valide; s'il est absent avec permission, s'il ne complète pas son équipe de travail pour une raison valable, s'il est en vacances, s'il est juré, s'il est absent à cause de mortalité dans sa famille immédiate.

- 13.02 Si un employé travaille pendant l'un des congés statutaires mentionnés plus haut on lui paiera une fois son taux horaire régulier en plus de sa paie de congé.

ARTICLE 14 - HEURES DE TRAVAIL REGULIER ET SUPPLEMENTAIRE

- 14.01 Cet article a pour but de définir les heures de travail normales par jour ou par semaine.

14.02 a) Les heures de travail seront :

08 h 00 à 16 h 30
16 h 30 à 01 h 00
11 h 30 à 08 h 00

Chaque employé aura droit à trente (30) minutes pour le repas. Vingt (20) minutes pour le repos. Cinq (5) minutes pour lavage par jour.

b) Huit (8) heures de travail constituent une journée de travail normale de huit (8) heures de paie.

c) Cinq (5) journées de travail constituent une semaine de travail normale du lundi au vendredi.

d) Advenant la formation de cédule rotative, l'employé le plus ancien de chaque classe requise aura priorité.

e) Par entente mutuelle entre le syndicat et la compagnie, les horaires de travail pourront être modifiés.

f) Le concierge et le peintre pourront avoir un horaire de travail différent selon les besoins de la compagnie.

14.03 Pour tout travail exécuté en sus de la journée normale ou de la semaine normale, tel employé recevra une fois et demie son taux horaire.

14.04 Le temps supplémentaire sera réparti aussi équitablement que possible parmi les employés concernés en tenant compte des besoins de la production.

14.05 Le temps supplémentaire sera volontaire.

14.06 La prime d'équipe pour l'équipe du soir ou de nuit sera de vingt-cinq cents (0,25 \$) l'heure.

La prime est applicable à taux simple lorsqu'un employé de l'équipe du soir ou de nuit effectue du surtemps.

ARTICLE 15 - SALAIRES

15.01 Prenant effet le 30 octobre 1981, les classifications et le taux horaire seront comme suit :

Nom de l'opération	Classe	Prenant effet le 30 oct. '81 Taux	Prenant effet le 30 oct. '82 Taux
1- Millwright	1	10.55	11.49
	2	9.48	10.42
	3	8.41	9.35
2- Machiniste	1	9.75	10.69
	2	8.68	9.62
	3	7.61	8.55
3- Surveillant en soudure (C.W.B.)		10.16	11.10
4- Soudeur assembleur	1	9.48	10.42
	2	8.41	9.35
	3	7.34	8.28
5- Soudeur	1	9.48	10.42
	2	8.41	9.35
	3	7.34	8.28
6- Peintre	1	8.41	9.35
	2	7.34	8.28
	3	6.27	7.21
7- Monteur	Chef d'équipe	9.41	10.35
	1	8.41	9.35
	2	7.61	8.55
	3	6.27	7.21
8- Opérateur de grue		7.87	8.81
9- Chauffeur de camion		7.87	8.81
10- Brûleur	1	8.41	9.35
	2	7.34	8.28
	3	6.27	7.21
11- Cisailles, plieuse	1	8.41	9.35
	2	7.87	8.81

15.01 (suite)

Nom de l'opération	Classe	Prenant effet le 30 oct. '81 Taux	Prenant effet le 30 oct. '82 Taux
12- Expéditeur	1	7.87	8.81
	2	6.80	7.74
13- Machine à broche		7.61	8.55
14- Journalier		7.34	8.28
15- Concierge		6.80	7.74
16- Etudiant		5.73	6.67

15.02

- a) A cause du manque de possibilité de formation adéquate, il est entendu que la séquence promotionnelle des classes de l'article 15.01 sera appliquée de la façon suivante.

Jusqu'à un an de travail pour passer de la classe 3 à la classe 2.

Jusqu'à deux ans de travail pour passer de la classe 2 à la classe 1.

Il est de plus entendu qu'après chaque séquence obtenue l'employé ne sera pas descendu de classification.

- b) Concernant les soudeurs, après avoir obtenu les classes la compagnie pourra descendre l'employé de classification seulement si cet employé échoue trois (3) examens de la Canadien Welding Bureau.
- c) Advenant le cas de l'obtention d'un contrat de la part de la Compagnie exigeant la compétence de test de la C.W.B. la compagnie fera passer les tests nécessaires aux employés par ancienneté afin de vérifier s'ils se qualifient pour le poste.

Le ou les postes seront comblés par ancienneté parmi le ou les employés qui se sont qualifiés.

ARTICLE 16 - VACANCES

- 16.01 Un employé ayant moins d'un (1) an d'ancienneté aura droit comme vacances payées au minimum prévu par l'ordonnance no 3 de la Commission du Salaire Minimum de la province de Québec.
- 16.02 Un employé ayant cinq (5) ans ou plus d'ancienneté aura droit à une vacance de trois (3) semaines et une paie de 6%.
- 16.03 Un employé ayant quinze (15) ans ou plus d'ancienneté aura droit à une vacance de quatre (4) semaines et une paie de 8%.

ARTICLE 17 - BENEFICES

- 17.01 La compagnie continuera la pratique de fournir un plan d'indemnité hebdomadaire médicale et assurance-vie aux employés. Le coût est partagé à 50%.

17.02 Boni de présence

La compagnie accordera un boni de présence aux employés. Ce boni sera calculé de la façon suivante :

$$\frac{\text{Salaire brut} \times 12}{260} \times 75\% = \text{Boni}$$

La période couverte par ce boni sera du 1^{er} décembre au 30 novembre.

Il est entendu que pour avoir droit à ce boni, la période débute après les 3 mois d'approbation et de plus l'employé devra être au service de l'entreprise lors de la distribution du boni.

ARTICLE 18 - GREVE OU LOCK-OUT

- 18.01 Il n'y aura aucun ralentissement intentionnel, grève, arrêt de travail ou limitation de la production de la part des employés ou du syndicat pendant la durée de la convention collective.
- 18.02 Pendant la durée de cette convention, la compagnie ne pourra pas faire de lock-out.

ARTICLE 19 - GENERAL

9.01 Changements technologiques

Si une nouvelle occupation est établie ou une présente occupation est modifiée pendant la durée de la présente convention, suite à un changement technologique ou méthode de travail, la compagnie établira le taux correspondant en rapport avec les taux existants. Le syndicat aura droit de soumettre le cas à l'arbitrage dans les quinze (15) jours suivant la mise en application du taux. La fonction de l'arbitre sera de déterminer le taux de la fonction en se guidant sur la liste des salaires existante et sur les principes et méthodes selon lesquels le nouveaux taux a été établi.

ARTICLE 20 - DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

20.01 La durée de cette convention est de deux (2) ans à partir du 30 octobre 1981.

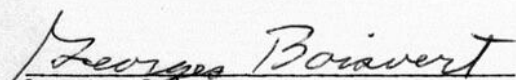
20.02 L'une ou l'autre des parties peut donner un avis de modification à l'autre partie entre le soixantième et le quatre-vingt-dixième jour précédant la date d'expiration de cette convention.

20.03 Advenant que l'une ou l'autre des parties avise l'autre partie de son désir d'amender la présente convention, alors la présente convention demeurera en effet jusqu'à ce que la nouvelle convention soit signée.

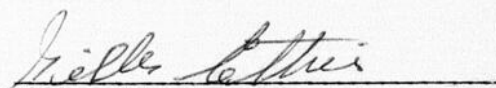
Signée à Chomedey, Laval, Québec.

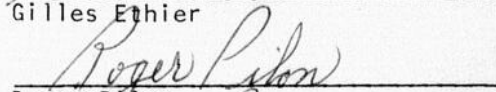
Le 7 décembre 1981.


LA COMPAGNIE DE TRACTEURS ET
D'EQUIPEMENT INDUSTRIELS INC.
DUMCO METAL INC.


Georges Boisvert

LES METALLURGISTES UNIS
D'AMERIQUE
LOCAL 7625


Gilles Ethier


Roger Pilon


Gaston Beaulieu